

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)  
P3B JAWA BALI DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana  
Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
UPN “Veteran” Jawa Timur**



**Oleh :**

**YUNI ULITA  
0742010070**

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
SURABAYA**

**2011**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yesus Kristus dan dengan segala hikmat dan anugerah yang diberikanNya kepada penulis sehingga Skripsi dengan judul “ **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) P3B JAWA BALI DI SURABAYA** ”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Hj. Suparwati, Dra, M.Si., selaku Dosen Pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi kepada penulis. Dan penulis juga banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik itu berupa moril, spiritual, maupun materiil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

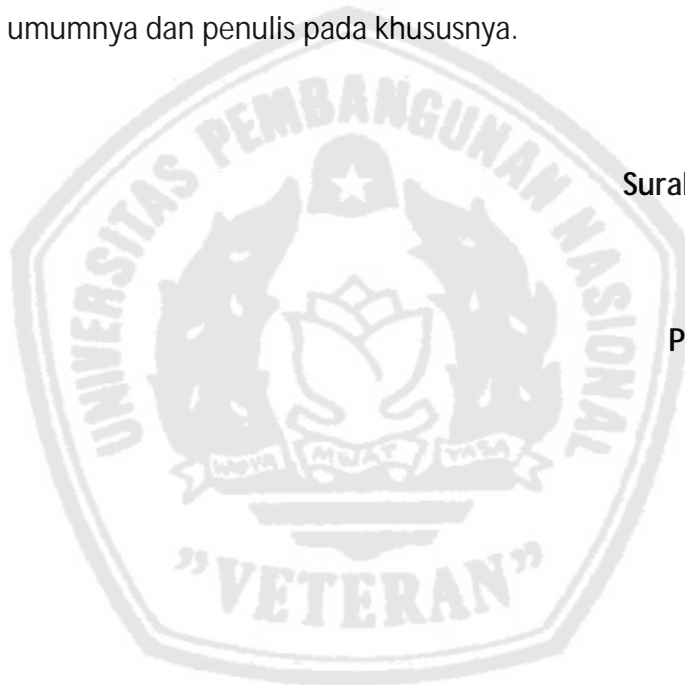
1. Ibu Hj. Suparwati, Dra, M.Si., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UPN “VETERAN” Jawa Timur.
2. Bapak Nurhadi, Drs, M.Si., selaku sekretaris Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UPN “VETERAN” Jawa Timur.
3. Bapak dan Ibu dosen Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, UPN “VETERAN” Jawa Timur, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan materi perkuliahan.
4. Bapak Agus Dwi Susanto, selaku supervisor Sumber Daya Manusia dan Administrasi, PT. PLN (PERSERO) P3B Jawa Bali.

5. Sahabat, dan semua teman–teman Administrasi Bisnis 2007 yang senantiasa memberikan semangat dan doa dalam membantu menyelesaikan skripsi ini .

Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini akan ditemukan banyak kekurangan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan proposal ini. Akhirnya, dengan segala keterbatasan yang penulis miliki semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan penulis pada khususnya.

Surabaya, Juni 2011

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAK .....	xii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.4. Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12

2.1.2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	13
2.1.2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	13
2.1.2.2. Prinsip Pelaksanaan Pelatihan.....	21
2.1.2.3. Metode Progam Pelatihan.....	24
2.1.2.4. Jenis-Jenis Diklat .....	28
2.1.2.5. Tujuan Diklat .....	32
2.1.2.6. Manfaat Diklat .....	34
2.1.3. Kinerja Pegawai.....	35
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	35
2.1.3.2. Penilaian Kinerja Pegawai.....	37
2.1.3.3. Indikator-indikator mengukur Kinerja Pegawai .....	39
2.1.3.4. Kinerja yang Efektif .....	41
2.1.4. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	41
2.2. Kerangka Berpikir.....	44
2.3. Hipotesis .....	45

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	46
3.1.1. Variabel Bebas (X) .....	46
3.1.2. Variabel Terikat (Y) .....	48
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel .....	48
3.2.1. Populasi.....	48

3.2.2. Sampel dan Teknik Penarikan Sampel .....	49
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3.1. Jenis Data .....	51
3.3.2. Sumber Data .....	51
3.3.3. Pengumpulan Data.....	51
3.4. Pengujian Kualitas Data .....	52
3.4.1. Uji Validitas .....	52
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	53
3.5. Analisis Pengujian Asumsi Klasik .....	54
3.6. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	57
3.6.1. Teknik Analisis.....	57
3.6.2. Uji Hipotesis .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	61
4.1.1. Sekilas sejarah PT.PLN P3B JAWA BALI .....	61
4.1.2. Ruang Lingkup Usaha Pokok P3B .....	62
4.1.3. Susunan Organisasi .....	63
4.1.4. Uraian Fungsi dan Tugas Pokok .....	65
4.1.5. Visi PT. PLN P3B Jawa Bali .....	72
4.1.6. Misi PT. PLN P3B Jawa Bali .....	73
4.1.7. Tata Nilai Perusahaan .....	73
4.1.8. Tugas PT. PLN P3B Jawa Bali .....	73

4.1.9. Profil Perusahaan .....	74
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	74
4.3 Uji Validitas dan Realibilitas .....	81
4.3.1. Uji Validitas .....	81
4.3.2. Uji Realibilitas .....	83
4.4 Analisis dan Pembahasan .....	84
4.4.1. Uji Asumsi Klasik .....	85
4.4.2. Uji Normalitas .....	86
4.5 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda .....	89
4.6 Penguji Hipotesis .....	90
4.6.1. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F) .....	91
4.6.2. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t) .....	93
4.7 Pembahasan .....	96
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	97
5.2 Saran .....	98

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai PT.PLN P3B Jawa Bali .....	49
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai yang dijadikan Sampel .....	50
Tabel 4.1 Jawaban Responden tentang Pendidikan .....	75
Tabel 4.2 Jawaban Responden tentang Pelatihan .....	77
Tabel 4.3 Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai .....	79
Tabel 4.4 Validitas untuk Variabel Bebas .....	82
Tabel 4.5 Validitas untuk Variabel Tidak Bebas .....	82
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas .....	84
Tabel 5.1 Hasil Uji Multikolinearitas .....	85
Tabel 5.2 Tes Heterokedastisitas dengan Korelasi Rank Spearman Korelasi..	86
Tabel 5.3 Hasil Uji Normalitas Model .....	88
Tabel 6.1 Analisis Varian (ANOVA) .....	91
Tabel 6.2 Hasil Analisis Variabel Y terhadap X .....	93



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Gambar Konsep tantangan MSDM .....	10
Gambar 2.1 Konsep Kerangka Berpikir .....	44
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT.PLN Jawa Bali di Surabaya .....	63
Gambar 4.1 Kurva Statistik Durbin Watson .....	87
Gambar 5.1 Grafik Normal Q-Q .....	
Gambar 6.1 Penolakan Hipotesis secara Simultan/Keseluruhan .....	92
Gambar 7.1 Kurva Distribusi hasil Analisis secara Parsial .....	94
Gambar 7.2 Kurva Distribusi hasil Analisis secara Parsial .....	95

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO)  
P3B JAWA BALI DI SURABAYA**

Oleh :  
YUNI ULITA

**ABSTRAKSI**

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), adalah mendapatkan orang-orang untuk mengisi organisasi. Biasanya yang menangani masalah ini dikoordinir oleh Departemen SDM dan melibatkan bagian-bagian lain yang terkait (pada organisasi yang besar). Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Di Surabaya, sampel penelitian berjumlah 64 responden yaitu sebagian pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Di Surabaya. Pada penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali di Surabaya pada bulan Februari – Mei tahun 2011, peneliti hanya membahas variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali di Surabaya pada bulan Februari – Mei tahun 2011 didapatkan analisis dari 64 responden. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN P3B Jawa Bali di Surabaya dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PT. PLN P3B Jawa Bali di Surabaya. Data diolah dengan teknik analisis, dengan menggunakan uji statistik regresi linear berganda. Dari hasil analisis terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel bebas Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali di Surabaya. ( $Y$ ) diperoleh  $F_{hitung} = 40,762 > F_{tabel} = 3,147$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa secara keseluruhan faktor-faktor variabel bebas berpengaruh secara simultan dan nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali di Surabaya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan / saling berpengaruh secara simultan dan secara parsial antara pendidikan, pelatihan dengan peningkatan kinerja pegawai di PT. PLN P3B Jawa Bali di Surabaya yang tepat terbukti .

***Keywords : Pendidikan, Pelatihan (Diklat), dan Kinerja Pegawai.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perencanaan Tahun 2004 sebagai Tahun Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) pada 5 Januari 2004 yang lalu, menandai dimulainya pendekatan yang lebih sistematis dan modern dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan. Makna paling substansial dari Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) adalah proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yang didasari oleh dua hal yaitu ; informasi tentang kebutuhan kompetensi di perusahaan dan informasi tentang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Mengelola Kompetensi sama dengan “membangun jembatan” antara cita-cita yang diniatkan di masa kini dan hasil nyata yang akan kita raih di masa depan dalam rangka menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) adalah pengelolaan pegawai secara optimal yang prosesnya didasarkan pada informasi tentang kebutuhan kompetensi dalam organisasi dan informasi tentang kompetensi individu. Implementasi MSDM-BK di lingkungan PT. PLN (Persero) dan anak perusahaan merupakan salah satu inisiatif strategis yang disiapkan untuk mentransformasikan sumber daya manusia (*Human Capital*). Kesuksesan perusahaan dapat diraih dengan cara menciptakan organisasi dan budaya

yang mampu menumbuhkan kreativitas dan kolaborasi. Pertumbuhan perusahaan berkaitan dengan kemampuan pengelolaan sumber daya dan peningkatan daya saing, yang dapat ditempuh dengan memperhatikan jenis-jenis kompetensi yang wajib dikembangkan dalam organisasi. Untuk itu, pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan kata kunci agar perusahaan yang sukses memiliki *life cycle* yang panjang. Di samping itu, perhatian manajemen sumber daya manusia dalam hal mengembangkan pegawai yang diinginkan untuk mengisi jabatan dan rincian mengenai jumlah yang nanti akan menempati jabatan tersebut. Dengan demikian fungsi atau kegiatan pertama dalam manajemen SDM adalah mendapatkan orang yang tepat, baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Untuk dapat meningkatkan kualitas pegawainya perlu mengembangkan sumber daya manusia yang berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian dan ketrampilan yang lebih baik, sehingga pegawai dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan karena tuntutan masyarakat atau adanya teknologi-teknologi yang baru.

Sumber daya pegawai merupakan potensi yang harus dikembangkan, dimanfaatkan dan diberdayakan guna menunjang pelaksanaan dan penyelenggaraan kegiatan perusahaan. Pengembangan sumber daya pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan atau potensi yang terdapat pada diri setiap pegawai guna mewujudkan hasil yang optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebarkannya.

Upaya pengembangan tersebut salah satunya dilakukan melalui kegiatan dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja atau disebut dengan Diklat.

Pendidikan dan pelatihan memberikan ikhtisar kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dari suatu jabatan, hubungannya dengan jabatan-jabatan lain, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, dan kondisi kerja didalam mana jabatan itu diselesaikan. Pendidikan dan pelatihan diadakan untuk memberikan pengertian tentang tugas-tugas yang terkandung dalam tiap jabatan, tetapi juga bagaimana melaksanakan tugas-tugas itu.

Informasi analisis jabatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Para perencanaan-perencanaan sumber daya manusia menggunakan analisis jabatan dalam membandingkan kecakapan dari para pegawai yang diperlukan dengan kecakapan yang sesungguhnya ada untuk mengisi suatu jabatan tertentu dalam organisasi sampai tingkat dimana kecakapan yang sesungguhnya sudah tidak sesuai lagi dengan kecakapan yang dibutuhkan. Sehingga organisasi bisa mengambil beberapa tindakan untuk mengurangi ketidak sesuaian tersebut.

PT PLN (Persero) P3B Jawa- Bali ini adalah sebuah **Unit Bisnis Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Jawa Bali** yang letaknya berada di Jawa timur. Perusahaan ini sangat memperhatikan sistem pendidikan dan pelatihan kerja para pegawai dalam membangun, meningkatkan, dan

memelihara kompetensi pegawai serta internalisasi nilai-nilai perseroan dalam penyelenggaraan diklat sesuai dengan kebutuhan diklat.

Dengan diselenggarakannya diklat tersebut, perusahaan mendapatkan pegawai yang berkompeten dan mampu mengoptimalkan potensi diri dalam berkarier di perseroan, sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti diklat profesi yang sesuai dengan bidang kompetensi yang dimiliki. Dengan latar belakang permasalahan seperti diuraikan diatas , maka Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “ **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN P3B JAWA BALI DI SURABAYA.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN P3B Jawa Bali di Surabaya ?
2. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN P3B Jawa Bali di Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disusun suatu tujuan penelitian yang akan dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN P3B Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai pada PT. PLN P3B Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Guna meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta pengalaman dalam bidang pendidikan dan pelatihan kerja.

##### **2. Bagi Instansi**

Dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi PT. PLN P3B Jawa Bali di Surabaya.

##### **3. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Jatim**

Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang, dan guna menambah referensi di perpustakaan UPN “Veteran” Jatim.